

Det mener vi er uacceptabelt. Vi mener, at tingene skal foregå ad frivillighedens vej, vi taler trods alt om private virksomheder, og der skal vi ikke ind at begynde at bestemme noget som helst.

Kl. 16.35

**Fjerde næstformand (Niels Helveg Petersen):**  
Næste ordfører er fru Helle Sjelle.

**Helle Sjelle (KF):**

Noget af det mest interessante i diskussionen omkring ligestilling mellem kønnene er det store spørgsmål: Hvordan kommer vi videre? Hvordan får vi konkret ændret på den ubalance, der er mellem kønnene, eksempelvis på arbejdsmarkedet?

Vi har netop overstået debatten om ligestilling generelt; om den indsats, der allerede bliver gjort; og om de initiativer, der lægges op til i fremtiden. Når det drejer sig specifikt om kvinder på toposter, er der ingen tvivl om, at det står sløjt til. I Det Konservative Folkeparti er vi derfor også glade for, at SF tager initiativ til at diskutere, hvordan vi egentlig kan løse problemet.

Vi kan alle blive enige om, at det er nødvendigt at få flere kvinder ind på toposter i dansk erhvervsliv – det er ikke så svært – både på ledelsesgangene, i bestyrelser og inden for forskning. Flere kvinder på toposter er som sagt noget, der kan ses på bundlinjen, og samtidig fungerer de kvindelige ledere som gode rollemodeller for andre kvinder, der er på vej. Der kan derfor ikke herske tvivl om behovet for en indsats på det område. Men her deles vandene, for det er ikke let at nå til enighed om, hvilke midler man skal vælge, eller hvilke mål man skal sætte.

Vi er generelt af den overbevisning, at problemer omkring ligestilling i f.eks. bestyrelser grundlæggende ikke bør løses ved lovgivning eller ved at pålægge nogen at opnå bestemte mål, hvad enten det så er virksomhedernes ledelser eller bestyrelser. For os at se er det grundlæggende et spørgsmål om en holdningsændring, hvis man vil fremme og sikre ligestilling i det lange løb.

Således mener vi naturligvis også, at der skal gøres en aktiv indsats for at få flere kvinder i ledelser inden for de næste 4 år. Det skal man naturligvis støtte op om fra politisk side.

Der foregår som sagt allerede et samarbejde mellem ministeriet og forskellige virksomheder for at fremme ligestillingen. Der er tale om store

virksomheder, der arbejder med opdyrkelse af kvindelige ledertalenter, kvindelige mentorordninger eller test, som viser kvinders lederegenskaber. Pointen er, at det er nødvendigt, at virksomhederne eller bestyrelserne selv erkender det potentiale, der findes hos de kvindelige ansøgere, hvis projektet skal bære frugt.

Når det drejer sig om andelen af kvinder i bestyrelser, er vi også enige i, at antallet er alarmende lavt. Men samtidig mener vi, at forslaget fremstår for firkantet og ufleksibelt, og at mange bestyrelser kan have problemer med at nå en andel på 25 pct. inden 2009.

Der skal dog ikke herske tvivl om, at der er behov for en ændring i sammensætninger af bestyrelser fremover. Vi mener bare ikke, at det at fastsætte mål fra politisk side er den vej, vi skal gå. Vi bør i højere grad gøre en indsats for at opfordre og støtte virksomhederne i at rekruttere kvindelige bestyrelsesmedlemmer og gøre dem opmærksomme på de resultater, kvinder på toposter giver på bundlinjen. Sidstnævnte skulle være et faktum, som enhver virksomhed, stor som lille, kan forstå.

Afslutningsvis skal jeg lige knytte en bemærkning til det, at forslagsstillerne også ønsker, at der oprettes en pulje, hvor organisationer, der arbejder med ligestilling og opdyrkelse af kvindelig talentmasse, kan søge penge. Det er naturligvis altid fristende at oprette sådan nogle puljer for at sikre, at der er midler nok til dem, der beskæftiger sig med problematikken. For os at se er spørgsmålet bare, om der er behov for sådan en pulje, om det har den store effekt i det lange løb.

Hvis vi ønsker ligestilling mellem kønnene, er det for mig at se i langt højere grad et spørgsmål om en holdningsændring i hele befolkningen. Der skal diskuteres ligestilling ved middagsbordene, på internettet, i store som små forsamlinger. Der skal diskuteres ligestilling på alle niveauer, lige fra erhverv til uddannelse, kønsroller, begrænsninger og forventninger.

Hvis vi kan få en holdningsændring nedefra i samfundet, skal de kvindelige talenter nok komme frem, for de er der jo allerede. De mangler måske bare et sidste skub eller en erkendelse af, at der er behov for dem, og at det godt kan lade sig gøre. Ved at føre ligestillingsdiskussionerne derud, hvor meningene dannes, mener jeg, at vi kan nå et langt bedre og mere solidt resultat end ved brug af diverse kvoter og kunstige procent-satser.